PROPUESTA DE STEPA-CATA DE MEDIDAS A ADOPTAR ANTE LA EVIDENCIA DE UN NÚMERO INFERIOR DE PLAZAS OFERTADAS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021 Y EL RDL 5/2023

En primer lugar, queremos manifestar, como sindicato, nuestra disposición a colaborar con la Administración en el cumplimiento de las normativas vigentes, en especial en lo que respecta a la estabilización del empleo público y la reducción de la temporalidad en la Administración pública.

En la mesa sectorial de 15/12/2023 (Acta 15/2023) durante la negociación de la OEP 2023 de estabilización en aplicación del RDL 5/2023, *"La Jefa de Servicio de Régimen Jurídico señala respecto a los datos aportados para la negociación, que se ha obtenido la información de las bases de datos de la Administración y que, en ningún caso, ha habido mala fe. La Administración ha intentado equilibrar las peticiones de las Organizaciones Sindicales y de la Administración…*. En esos momentos STEPA-CATA exigió, una vez más, la aplicación de la Ley en beneficio del servicio público y como medida para hacer justicia con las trabajadoras y trabajadores que podrían, en virtud de la leyes extraordinarias de acceso por concurso de méritos, ver reconocido el derecho a la estabilidad laboral, o como mínimo percibir una compensación económica.

Casi año y medio después, **por todos son conocidas las consecuencias de no aplicar la Ley y de cómo está afectando al servicio público**. No se deben aplicar resoluciones arbitrarias, contrarias al derecho y dictadas a sabiendas de que son injustas. La Administración debe servir con objetividad a los intereses generales, rigiendo su actividad con pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Las insuficientes y en ocasiones nulas ofertas de empleo público, por temas presupuestarios o falta de planificación, la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo, y la lentitud de los procesos selectivos que se dilataban en el tiempo generaron una tasa de temporalidad en esta administración por encima del 50%.

Esa situación es la que motivó la publicación de una normativa excepcional, la Ley 20/2021 y el RDL 5/2023, para garantizar que los empleados públicos temporales, en situación de abuso en su contratación, pudieran tener una oportunidad de estabilizarse laboralmente, y así alcanzar el porcentaje legal de temporalidad del 8% y evitar tasas de temporalidad tan elevadas.

La Oferta de Empleo Público (OEP) aprobada mediante el Decreto 75/2022, no incluyó todas las plazas que debieran ser objeto de estabilización conforme a lo dispuesto en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021. Esta omisión impide que las trabajadoras y trabajadores que han estado ocupando plazas de naturaleza estructural en situación de interinidad desde antes de 2016 accedan a la estabilización, lo que vulnera sus derechos laborales y el principio de igualdad.

Una vez publicados los baremos definitivos y provisionales de diferentes especialidades y categorías profesionales se evidencia que no se realizó una correcta identificación de las plazas que se debían estabilizar según la Ley.

Se adjunta la estimación realizada en base a la publicación de baremos provisionales y definitivos de las convocatorias por el sistema de acceso por concurso de méritos en Anexo I.

- A partir de las 22 especialidades recogidas en el Anexo con publicación de baremos definitivos (únicamente funcionarios puesto que los baremos de laborales publicados, no aportan la columna que permite realizar la estimación), queda demostrado que no se han convocado todas las plazas que cumplen la Disposición Octava, existiendo 245 plazas menos que deberían haberse ofertado en la OEP de 2022 y, que tras la ampliación de la OEP de 2023, queda el desfase de plazas sin convocar en 176 plazas.
- Atendiendo a los 4 baremos provisionales relativos a otras especialidades más numerosas como Administrativos, Auxiliares Administrativos, Ingenieros Técnicos en Especialidades Agrícolas y Veterinarios de Administración Sanitaria, se comprueba la existencia de muchas más plazas que cumplen la Disposición Octava de la Ley 20/2021 que las ofertadas en el concurso de méritos. La diferencia del número de plazas que cumplen dicha Disposición con las plazas convocadas en la OEP de 2022, es de 638 y, considerando la ampliación de la OEP de 2023, se estima que deberían haberse convocado alrededor de 523 plazas más solo en las cuatro especialidades.
- Según la tabla incluida en el Anexo, que analiza 26 especialidades anteriormente citadas, se observa un desfase de 883 plazas que faltan de convocar por concurso de méritos, si se atiende a la OEP 2022, que disminuyen ligeramente hasta 699 plazas, tras la ampliación de la OEP 2023.
- Queremos precisar que, no se ha podido realizar el mismo análisis en relación con el personal laboral, ya que los baremos publicados del concurso de méritos correspondiente no permiten identificar con precisión las plazas que cumplen con lo establecido en la disposición adicional octava. Esto se debe a que no se han hecho públicos los criterios de desempate que contemplan los días de antigüedad en la misma especialidad o categoría dentro de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a pesar de que hemos solicitado dicha información en reiteradas ocasiones.

Por otro lado, otra documentación que avala la falta de plazas ofertadas es la siguiente:

1. LEY 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024

2. Informe sobre la aplicación de la disposición transitoria sexta de la ley 17/2023, de 22 de diciembre, de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024 (Informe_dt6_ley_presupuestos_2024.pdf).
3. Informe de fiscalización de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Aragón del ejercicio 2023 (Informe-definitivo-CG-2023 ta.pdf).

La justificación que a partir de la documentación citada evidencia la falta de plazas a ofertar queda recogida en el Anexo II.

Por ello, proponemos establecer una vía de negociación, mediante la constitución de una mesa técnica para revisar el proceso de estabilización de la Ley 20/21 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el fin de adoptar las medidas necesarias para ampliar la oferta de plazas conforme a lo establecido en las disposiciones sexta y octava de la Ley 20/2021, e incluir en dicha oferta aquellas especialidades o categorías profesionales que, hasta el momento, no han ofertado ninguna plaza, garantizando así el acceso a las mismas mediante el procedimiento de concurso de méritos.

En esta propuesta nos centramos en la ampliación de plazas por concurso de méritos por ser el acceso que en estos momentos es viable.

No hacerlo supone perpetuar una situación de desigualdad y precariedad para cientos de trabajadoras y trabajadores temporales que, pese a acreditar hasta 15 años o más de servicios en la misma especialidad o categoría dentro de la Administración General del Gobierno de Aragón, se ven excluidos del proceso por la limitada oferta actual, muchos de ellos con sentencias de reconocimiento de abuso en su contratación temporal por parte del TSJ de Aragón.

Consideramos que la estabilización real del empleo público no puede quedarse a medias. No ampliar las plazas supondría consolidar la precariedad y discriminar a quienes ya han demostrado su valía durante años al servicio de la ciudadanía. Y recordamos, que hasta la fecha, el pilar sobre el que sostiene el funcionamiento del servicio público son las trabajadoras y trabajadores, las personas.

Beneficios de la Propuesta

La ampliación del número de plazas por concursos de méritos supone múltiples beneficios tanto para los trabajadores como para la propia Administración, siendo viable en estos momentos.

- **Mejora de la estabilidad laboral**: Los empleados temporales podrán acceder a la estabilidad en sus puestos de trabajo tras años de ocupación como temporales (funcionarios interinos y laborales temporales), lo que contribuirá a mejorar el bienestar laboral y su salud mental.

- **Fortalecimiento del servicio público**: La estabilización del personal mejora la eficiencia y la continuidad de los servicios públicos, garantizando una mejor calidad en la atención a la ciudadanía.

- **Igualdad y no discriminación**: Al incluir todas las plazas que cumplen con los requisitos legales de acceso por concurso de méritos, se asegura que todos los empleados temporales tengan las mismas oportunidades de acceder a este proceso excepcional, respetando los principios de igualdad y mérito.

- **Disminución de litigiosidad**: Las personas que accedan a un puesto fijo y vean satisfechas sus alegaciones y recursos desistirán de continuar en la vía judicial.

ANEXO I

TABLA ESTUDIO PLAZAS CUMPLEN CON DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA A PARTIR DE PUBLICACIÓN DE BAREMOS DEL CONCURSO DE MÉRITOS

CÓDIGO CONVOCATORIA	SUBGRUPO	CÁLCULO DISPOSICIÓN OCTAVA	NÚMERO DE PLAZAS CONVOCADAS OEP 2022 POR CONCURSO DE MÉRITOS	DIFERENCIA ENTRE OEP 2022 Y CÁLCULO DISPOSICIÓN OCTAVA	NÚMERO DE PLAZAS CONVOCADAS OEP 2023 POR CONCURSO DE MÉRITOS	PLAZAS TOTALES CONVOCATORIAS POR CONCURSO DE MÉRITOS	DIFERENCIA ENTRE PLAZAS CONVOCADAS CONCURSO DE MÉRITOS Y CÁLCULO DISPOSICIÓN OCTAVA
23/0071	FISIOTERAPEUTAS	12	5	-7	0	5	-7
(23/0051 y 24/0044)	ADMINISTRADORES SUPERIORES	73	2	-71	8	10	-63
(23/0056 y 24/0038)	INGENIEROS DE MONTES	9	1	-8	3	4	-5
24/0026	INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	3	0	-3	1	1	-2
24/0053	INGENIEROS AGRÓNOMOS	6	0	-6	1	1	-5
24/0028	INGENIEROS TÉCNICOS DE MINAS	2	0	-2	1	1	-1
24/0033	Técnicos de Patrimonio Cultural, Archivos	2	0	-2	1	1	-1
24/0034	Técnicos de Patrimonio Cultural, Bibliotecas	6	0	-6	1	1	-5
24/0027	Farmacéuticos de Administración Sanitaria	14	0	-14	9	9	-5

24/0032	TÉCNICOS DE PATRIMONIO CULTURAL. MUSEOS	3	0	-3	1	1	-2
24/0029	ENFERMEROS DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	7	0	-7	5	5	-2
(23/0053 y 24/0042)	INSPECTORES MÉDICOS	6	1	-5	2	3	-3
24/0030	TÉCNICOS MEDIOS DE ESTADÍSTICA	4	0	-4	3	3	-1
(24/0039 y 23/0054)	MÉDICOS DE ADMON SANITARIA	3	1	-2	3	4	1
24/0036	AGENTES PARA LA PROTECCIÓN DE LA NATURALEZA	20	0	-20	16	16	-4
23/0077	AUXILIARES DE EDUCACIÓN ESPECIAL	104	54	-50	0	54	-50
(24/0037 y 23/0052)	ARQUITECTOS	11	2	-9	3	5	-6
(24/0041 y 23/0055)	MÉDICOS DE ATENCIÓN PRIMARIA	4	1	-3	1	2	-2
(24/0040 y 23/0057)	TÉCNICO SUP. PREV. RIESGOS LAB. A1	1	1	0	1	2	1
(24/0031)	TÉCNICO SUP. PREV. RIESGOS LAB. A2	8	0	-8	3	3	-5
(24/0043 y 23/0067)	ARQUITECTOS TÉCNICOS	10	1	-9	5	6	-4
(24/0049 y 23/0079)	AYUDANTE Y AUXILIAR LABORATORIO	8	2	-6	1	3	-5

(24/0050 y 23/0073)	***ADMINISTRATIVOS	228	1	-227	44	45	-183
(24/0054 y 23/0076)	***AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	393	69	-324	31	100	-293
(24/0045 y 23/0066)	***INGENIEROS TÉCNICOS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS	43	1	-42	26	27	-16
(24/0048 y 23/0058)	***VETERINARIOS ADMINISTRACIÓN SANITARIA	52	7	-45	14	21	-31
		1032	149	**-883**	184	333	**-699**
	*** BAREMOS PROVISIONALES						
	CÁLCULOS REALIZADOS SOBRE TURNO ORDINARIO SIN TURNO DISCAPACIDAD						

TABLA DIFERENCIA ENTRE PLAZAS CONVOCADAS POR CONCURSO DE MÉRITOS Y Nº DE ASPIRANTES CON MÁXIMA EXPERIENCIA EN LA MISMA ESPECIALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL GOBIERNO DE ARAGÓN (15 AÑOS O MÁS)

SUBGRUPO	PLAZAS CONVOCADAS CONCURSO	Nº DE ASPIRANTES CON MÁXIMA EXPERIENCIA EN MISMA ESPECIALIDAD (15 AÑOS O MÁS)	DIFERENCIA ENTRE PLAZAS CONVOCADAS Y Nº ASPIRANTES MÁXIMA EXPERIENCIA (15 AÑOS O MÁS)
FISIOTERAPEUTAS	5	2	3
ADMINISTRADORES SUPERIORES	10	44	-34
INGENIEROS DE MONTES	4	3	1
INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	1	2	-1
INGENIEROS AGRÓNOMOS	1	4	-3
INGENIEROS TÉCNICOS DE MINAS	1	2	-1
Técnicos de Patrimonio Cultural, Archivos	1	1	0
Técnicos de Patrimonio Cultural, Bibliotecas	1	2	-1
Farmacéuticos de Administración Sanitaria	9	9	0
TÉCNICOS DE PATRIMONIO CULTURAL. MUSEOS	1	1	0
ENFERMEROS DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA	5	2	3
INSPECTORES MÉDICOS	3	3	0
TÉCNICOS MEDIOS DE ESTADÍSTICA	3	0	3
MÉDICOS DE ADMON SANITARIA	4	3	1
AGENTES PARA LA PROTECCIÓN DE LA NATURALEZA	16	9	7
AUXILIARES DE EDUCACIÓN ESPECIAL	54	15	39
ARQUITECTOS	5	5	0
MÉDICOS DE ATENCIÓN PRIMARIA	2	2	0
TÉCNICO SUP. PREV. RIESGOS LAB. A1	2	0	2
TÉCNICO SUP. PREV. RIESGOS LAB. A2	3	5	-2
ARQUITECTOS TÉCNICOS	6	5	1
AYUDANTE Y AUXILIAR LABORATORIO	3	2	1
****ADMINISTRATIVOS	45	145	-100
****AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	100	223	-123
****INGENIEROS TÉCNICOS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS	27	32	-5
****VETERINARIOS ADMINISTRACIÓN SANITARIA	21	32	-11
*** BAREMOS PROVISIONALES			
CÁLCULOS REALIZADOS SOBRE TURNO ORDINARIO SIN TURNO DISCAPACIDAD			

ANEXO II

JUSTIFICACIÓN FALTA DE PLAZAS A PARTIR DE DOCUMENTACIÓN CITADA

1.- LEY 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024 que posteriormente a la entrada en vigor de la Ley 20/21 y a la aprobación de las ofertas de empleo público de estabilización se aprobó por considerar no ser suficiente la información existente y establecer en la disposición transitoria (sexta, punto 6) la obligación de identificar las plazas de toda la administración aragonesa con detalle y en toda la Administración del Gobierno de Aragón.

> *"El Gobierno de Aragón publicará un listado* ***de todas las plazas****, de todos los cuerpos, escalas y especialidades, que a fecha 30 de diciembre de 2021 cumplían con los requisitos señalados en el artículo 2.1. y disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En dicho listado, en la información de cada plaza,* ***se indicará si la plaza está incluida en alguna de las convocatorias en vigor en el momento de emisión del listado o si ya sido cubierta por algún proceso de selección.****"*

2.-Informe_dt6_ley_presupuestos_2024.pdf

El informe del Director General de la Función Pública sobre la aplicación de la disposición transitoria sexta de la ley 17/2023, de 22 de diciembre, de presupuestos de la comunidad autónoma de Aragón para el ejercicio 2024, de 12/02/2024, emitido a partir de la obligación de la Ley de presupuestos citada en el punto 1, se aprecian claras desviaciones entre el número de plazas que constan en el informe y el número de plazas aprobadas en la OEP 2022 de estabilización. **Ejemplos concretos de discrepancias significativas** entre las plazas ofertadas por concurso de méritos en el turno libre y las recogidas en el propio *"InformeDT6 de la Ley PGE 2024" :* En el caso de **Administrativos**, se ofrecieron 45 plazas frente a las 121 estimadas, con una diferencia de 76. Para **Administradores Superiores**, se ofertaron 10 de las 31 necesarias, faltando 21. En **Ingenieros Técnicos Especialistas Agrícolas**, se ofrecieron 27 en lugar de 50, con una diferencia de 23. La categoría de **Auxiliares Administrativos** presenta una diferencia especialmente alta: 100 plazas ofertadas frente a 422, es decir, 322 plazas menos. En **Servicios Domésticos**, se ofrecieron solo 25 de las 449 estimadas, con una diferencia de 424 plazas. Finalmente, en **Personal de Servicios Auxiliares**, se ofertaron 27 plazas, aunque debieron ser 43, lo que supone una diferencia de 16.

Ejemplos concretos en los que no se ha ofertado ninguna plaza por concurso de méritos, a pesar de que el *Informe DT6 de la Ley PGE 2024* reconoce su existencia y elegibilidad. Por ejemplo, en la especialidad de **Delineantes**, el informe identifica 5 plazas; en **Ingenieros Industriales**, se recogen 3; en **Analistas de Laboratorio**, 4 plazas; y en **Planimetradores y Calculistas**, 1 plaza. A pesar de ello, ninguna de estas plazas ha sido incluida en los procesos de estabilización mediante concurso de méritos. Cabe destacar que en todas estas especialidades hay personas incluidas en la demanda que con sus servicios prestados ya confirmaban que sus puestos cumplen con los requisitos establecidos para haber sido ofertados por concurso de méritos.

3.- Informe-definitivo-CG-2023ta.pdf

El Informe de fiscalización de la cuenta general de la comunidad autónoma de Aragón del ejercicio 2023 de la Cámara de Cuentas de Aragón, que incluye un Análisis detallado del nivel de temporalidad en el sector público autonómico, gestión de ofertas de empleo público y medidas adoptadas en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyos procesos deberían haber culminado antes del 31 de diciembre de 2024. Afirma lo siguiente:

"En el ámbito del personal de servicios de la administración general, la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios ***no ha facilitado información que permita identificar expresamente al personal afectado por los procesos de estabilización y los puestos que ocupan, remitiéndose únicamente listados genéricos que recogen información agregada de plazas por cuerpos y escala****s. Dicha información se ha recibido con un retraso de más de tres meses desde que fue requerida, es coincidente con la publicada en el Portal de Transparencia y carece del detalle necesario para pronunciarse sobre la suficiencia de las plazas ofertadas en los procesos extraordinarios de estabilización de empleo incluidos en las OEP 2022 (571 plazas) y 2023 (313 plazas)". (4.1, h) página 28).*

El punto 4.3.5. Personal. Oferta Pública de Empleo e instrumentos de ordenación del personal, evidencian que **el número de plazas aprobadas son insuficientes para reducir la temporalidad,** y a finales de 2023 l**os plazos legales de convocatoria y ejecución se incumplen** de manera generalizada en la Administración General. **No hay transparencia al no haber datos suficientes sobre el cálculo de las plazas**, y se reconocen problemas legales en la aplicación de la Ley 20/21, lo que motivó la aprobación del RDL 5/23, y los plazos legales de convocatoria y ejecución se incumplen de manera generalizada. (Páginas 61-63).

• *Las 6.451 plazas aprobadas para la estabilización de empleo en las OEP 2018-23 son claramente insuficientes para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad al 8%, dado el elevado número de empleados temporales existente a 31 de diciembre de 2023 (30.406 trabajadores).* ***En el mejor de los casos,*** *cumpliéndose supuestos poco realistas,* ***se lograría reducir temporalidad global al 39,7% en los próximos años.***

El punto 6.2. **Sentencias del TJUE** sobre abuso de la temporalidad en el empleo público, se cita por ser un **aspecto a tenerse en cuenta para una adecuada interpretación del análisis efectuado al abordar el problema de la temporalidad en el sector público autonómico.** (Página 93).

En el **Anexo VII - Análisis de la temporalidad en el sector público** se ha efectuado un análisis de la gestión y ejecución de las ofertas de empleo público (OEP, en adelante) aprobadas en el periodo 2018-23, incluyendo las ofertas extraordinarias de plazas en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. (Páginas 122-130).

• *De las 4.548 plazas incluidas en las OEP 2018-23, un total de 1.895 se destinan a la reposición de efectivos y 2.653 a reducir las tasas de temporalidad.* ***Las plazas asignadas a este último fin son claramente insuficientes si se consideran las elevadas cifras de empleo temporal en el ámbito de personal de servicios generales*** *(6.825 efectivos a 31 de diciembre de 2023), y* ***en el mejor de los casos reducirían su tasa de temporalidad***

sectorial del 56,3% al 34,4%, muy lejos del objetivo del 8% que establece el artículo 2.3 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. *(Página 125).*

4.- BOE-A-1978-31229 Constitución Española.

El artículo 23 de la **Constitución Española**, el acceso a la función pública debe realizarse bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. Al no incluir en la actual OEP las plazas que deben ser convocadas en virtud de la Ley 20/2021 y el RDL 5/2023, se está vulnerando este derecho constitucional, lo que afecta directamente a los empleados públicos temporales que han estado en situación de interinidad/temporalidad durante largos periodos.